

Pravidla politiky odměňování Banky CREDITAS a.s.

1 ZÁSADY POLITIKY ODMĚŇOVÁNÍ

1.1 Pravidla pro tvorbu obecných zásad a postupů odměňování aplikovaná Bankou CREDITAS a.s (dále jen „Banka“) na všechny pracovníky

- a) Obecné zásady a postupy odměňování všech pracovníků se řídí těmito pravidly: podporují řádné a efektivní řízení rizik a jsou s ním v souladu,
- b) jsou genderově neutrální a vylučují jakoukoli diskriminaci,
- c) nepodněcují k podstupování rizika nad rámec míry rizika akceptované Bankou,
- d) jsou v souladu se strategií podnikání, cíli, hodnotami a dlouhodobými zájmy Banky,
- e) zahrnují opatření k zamezování střetů zájmů v souvislosti s odměňováním,
- f) nezavádí pobídky, na jejichž základě by zaměstnanci poskytující Retailové bankovní produkty a/nebo služby upřednostňovali své vlastní zájmy nebo zájmy Banky na úkor Klientů,
- g) zajišťují, že pohyblivé složky odměny jako celek neomezují schopnost Banky posílit kapitál,
- h) jsou přijímány a pravidelně přezkoumávány Volenými orgány Banky, které odpovídají za dozor nad jejich uplatňováním,
- i) jejich dodržování je nejméně jednou ročně podrobena centrální a nezávislé interní kontrole,
- j) pracovníci v kontrolních funkcích jsou nezávislí na Obchodních útvarech, nad nimiž vykonávají dohled, mají odpovídající pravomoc a jsou odměňováni podle míry plnění cílů spojených s jejich funkcemi, nezávisle na výsledcích oblastí činnosti, které kontrolují,
- k) zásady odměňování při zohlednění kritérií pro stanovování mezd, rozlišují mezi kritérii pro stanovení:
 - (i) základní pevné části odměny, která odráží především požadované příslušné odborné zkušenosti a organizační odpovědnost, jak jsou stanoveny v popisu pracovní činnosti zaměstnance v rámci podmínek pracovního poměru, a
 - (ii) pohyblivé složky odměny, která odráží udržitelný výkon přizpůsobený riziku, jakož i výkon nad rámec toho, co je požadováno ke splnění popisu pracovní náplně zaměstnance v rámci podmínek pracovního poměru.

1.1.1 Pohyblivá složka odměny je nenárokovou složkou a jako taková může být nepříznána nebo nevyplacena s ohledem na řízení rizik Banky.

1.1.2 Pohyblivé složky odměny mohou být vypláceny s časovým odstupem na základě splnění vybraných ukazatelů podmiňujících jejich výplatu.

1.1.3 Banka zveřejňuje zásady odměňování v rozsahu uvedeném v článku 450 CRR na svých webových stránkách.

1.2 Specifické zásady při odměňování v souvislosti s prodejem a poskytováním Retailových bankovních produktů a/nebo služeb

1.2.1 Obecné zásady a postupy odměňování v souvislosti s nabízením nebo poskytováním bankovních produktů a služeb spotřebitelům chrání spotřebitele před nežádoucím poškozením vyplývajícím z odměňování pracovníků prodeje.

1.2.2 Banka zajistí, aby veškeré formy odměny nezaváděly pobídky, na jejichž základě by příslušné osoby upřednostňovaly své zájmy na úkor spotřebitelů. V záležitostech odměňování v souvislosti s prodejem a poskytováním Retailových bankovních produktů a/nebo služeb se Banka řídí Obecnými pokyny EBA.

2 ODMĚNA A JEJÍ SLOŽKY

2.1 Odměna a její složky

Odměna se dělí na pevnou a pohyblivou složku. Pohyblivá složka je charakteristická tím, že závisí na naplnění určitých kritérií. Pohyblivá složka odměny není vyplácena v nástrojích a/nebo formou, která by umožňovala obcházení požadavků vyhlášky ČNB č. 163/2014 Sb., o výkonu činnosti bank, spořitelních a úvěrních družstev a obchodníků s cennými papíry), jiných právních předpisů a tohoto předpisu. Pracovníkům nejsou poskytovány zvláštní penzijní výhody ve smyslu odstavce 21. přílohy č. 1 vyhlášky ČNB č. 163/2014 Sb., o výkonu činnosti bank, spořitelních a úvěrních družstev a obchodníků s cennými papíry.

2.2 Složky odměny zaměstnanců v pracovním poměru kromě Vybraných pracovníků

2.2.1 Zaměstnanci v pracovním poměru mají nárok na mzdu.

2.2.2 Mzda zaměstnance zahrnuje:

- a) pevnou složku tvořenou základní měsíční mzdou (dále jen „základní mzda“);
- b) pohyblivou složku tvořenou příplatky mzdy, kterými mohou být:
 - (i) nenárokové prémie závislé na plnění úkolů a daných ukazatelů, viz jednotlivé Bonusové systémy,
 - (ii) nenárokové mimořádné odměny v závislosti na dosahovaných výsledcích organizačního útvaru či jednotlivce,
 - (iii) nárokové příplatky za práci přesčas nebo za jinou práci v souladu se ZP, nebylo-li vyčerpáno, pokud to ZP umožňuje, přednostně náhradní volno;
- c) náhrady mzdy, které zahrnují:
 - (i) náhrady mzdy za dovolenou,
 - (ii) ostatní náhrady mzdy v souladu se ZP.

2.3 Odměna za práci mimo sjednanou pracovní dobu u zaměstnanců v pracovním poměru

2.3.1 Za práci mimo sjednanou pracovní dobu je se zaměstnanci dohodnuto přednostní čerpání náhradního volna, pokud to ZP připouští.

2.3.2 Pokud zaměstnanec nečerpá náhradní volno, náleží zaměstnanci za každou hodinu práce mimo sjednanou pracovní dobu příplatek v souladu s platnou legislativou.

2.3.3 Zaměstnancům, u kterých je mzda sjednána s přihlédnutím k případné práci mimo sjednanou pracovní dobu, nepřísluší za práci mimo sjednanou pracovní dobu mzda, příplatek za práci mimo sjednanou pracovní dobu ani náhradní volno místo příplatku do zákonem stanovené maximální výše nařízené práce přesčas.

2.4 Výše odměn zaměstnanců v pracovním poměru

2.4.1 Základní mzda zaměstnance v pracovním poměru je určena mzdovým výměrem.

2.4.2 Výše základní mzdy zaměstnance v pracovním poměru je stanovena individuálně a je zejména závislá na vyhodnocení těchto kritérií:

- (i) funkční zařazení zaměstnance, které zohledňuje míru odpovědnosti,
- (ii) dosažený stupeň odbornosti,
- (iii) délka odborné praxe zaměstnance,

2.4.3 Motivační složky mzdy jsou vypláceny buď na základě splnění vybraných ukazatelů (KPI/Cílů), nebo na základě splnění mimořádného úkolu.

2.4.4 Bonusové systémy mohou být různé pro různé skupiny zaměstnanců. U Obchodních pozic však vždy musí obsahovat tyto parametry:

- a) musí být stanoven na základě jasného ročního obchodního plánu daného org. útvaru, na základě cílů daného org. útvaru;
 - b) tato pohyblivá složka odměny je založena **jak na kvantitativních** (prodejní cíle), **tak kvalitativních kritériích**, a to bez zbytečného tlaku jen na jeden obchodní cíl;
 - c) tato pohyblivá složka odměny není vázána na jediný produkt nebo určitou kategorii produktů či služeb (v případě, že je v portfoliu dané pracovní pozice více vhodných produktů nebo kategorií produktů či služeb);
 - d) výše pohyblivé složky odměny musí spravedlivě odpovídat výkonu;
 - e) výše pohyblivé složky odměny v závislosti na výkonu nesmí růst exponenciálně nebo jiným způsobem, který by nepřiměřeně zvyšoval motivaci k prodeji;
 - f) 25 % z přiznané pohyblivé složky v průběhu roku je odkládáno do celoroční odměny a je navázáno na plnění celoročních obchodních cílů Banky;
 - g) Bonusové systémy zaměstnanců poskytujících investiční služby se musí řídit i Obecnými pokyny ESMA.
- 2.4.5 Bonusový systém vytváří příslušný ředitel odboru ve spolupráci s odborem Personalistiky a mezd.
- 2.4.6 Platné Bonusové systémy jsou po jejich schválení uloženy na odboru Personalistiky a mezd a zveřejněny

interních systémech Banky.

- 2.4.7 Zaměstnanec je o cílové výši pohyblivé složky odměny, její formě a o konkrétních podmínkách přiznání nároku na ni prokazatelně informován, a to nejpozději na začátku období, pro které jsou cíle stanoveny.
- 2.4.8 Pohyblivá složka odměny je vyplácena z Fondu odměn.

2.5 Složky odměn ostatních pracovníků Banky, mimo Vybraných pracovníků:

- 2.5.1 Jedná se o pracovníky, s nimiž je uzavřený jiný smluvní vztah než pracovní poměr (např. dohoda o provedení práce apod.).
- 2.5.2 Odměna může být složena z pevné a pohyblivé složky.
- 2.5.3 Pohyblivá část je motivační nenárokovou složkou odměny, která zahrnuje:
- mimořádné odměny závislé na plnění úkolů a daných ukazatelů,
 - mimořádnou odměnu v závislosti na dosahovaných výsledcích Banky, případně organizačního útvaru či jednotlivce.
- 2.5.4 O vyplacení a výši nenárokových motivačních složek odměny rozhoduje Generální ředitel

3 ZVLÁŠTNÍ PODMÍNKY PRO ODMĚNY VYBRANÝCH PRACOVNÍKŮ S PODSTATNÝM VLIVEM NA RIZIKOVÝ PROFIL BANKY

- 3.1.1 Klasifikace Vybraných pracovníků s podstatným vlivem na rizikový profil banky (dále jen „Vybraný pracovník“) je prováděna v souladu s Nařízením Komise v přenesené pravomoci (EU) 2021/923 ze dne 25. března 2021, kterým se doplňuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2013/36/EU na základě vyhodnocení kvalifikačních a kvantifikačních kritérií. Seznam Vybraných pracovníků včetně nastavení systému odměn a aplikace principu proporcionality schvalují Volené orgány Banky.
- 3.1.2 Klasifikace Vybraných pracovníků a uplatnění principu proporcionality je revidováno při roční revizi, při změně organizační struktury, při významné změně oblastí nebo ekonomických parametrů podnikání Banky nebo při významné změně celkové odměny jednotlivých pracovníků.
- 3.1.3 Uplatňování zásad odměňování Vybraných pracovníků je alespoň jedenkrát ročně podrobena celkovému nezávislému prověření ze strany Interního auditu z hlediska souladu s platnou legislativou a regulatorikou, vnitřními předpisy Banky a souvisejícími rozhodnutími Volených orgánů Banky.
- 3.1.4 Odměna Vybraných pracovníků je složena z pevné a pohyblivé složky, přičemž:
- pevná složka odměny zohledňuje především požadovanou kvalifikaci a rozsah kompetencí a odpovědností Vybraného pracovníka,
 - pohyblivá složka odměny zahrnuje část odměny vázanou na plnění výkonnostních a/nebo jiných cílů (KPI), kdy:
 - Výkonnostní cíle Vybraných pracovníků jsou stanoveny na základě: Kombinace hodnocení individuální pracovní výkonnosti a výkonnosti dotčeného org. útvaru s hodnocením celkových výsledků Banky;
 - Při hodnocení individuální pracovní výkonnosti se zohlední finanční nebo rizikové (kvantitativní), tak i nefinanční (kvalitativní) cíle Vybraných pracovníků,
 - finanční (kvantitativní) kritéria zahrnují všechna rizika, ekonomickou efektivnost a zohledňují vztah výnosů a potřebného kapitálu (včetně nákladů na vlastní kapitál),
 - nefinanční (kvalitativní) kritéria, např. dosažení strategických cílů, manažerské schopnosti, úroveň spolupráce s kontrolními orgány a ostatními organizačními útvary apod.;
 - Součástí hodnocení výkonnosti Vybraných pracovníků je vedle kvantitativních a kvalitativních výkonnostních cílů také hodnocení strategických cílů a projektů;
 - Výkonnostní cíle Vybraných pracovníků ve vnitřních kontrolních funkcích jsou zaměřeny primárně na cíle stanovené pro danou kontrolní funkci.
- 3.1.5 Musí být zajištěn vyvážený poměr mezi pevnou složkou odměny a celkovou výší pohyblivé složky odměny, přičemž roční pohyblivá složka nesmí u žádného pracovníka přesáhnout 100 % pevné složky jeho celkové roční odměny.
- 3.1.6 Stanovené poměry mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny jednotlivých kategorií Vybraných pracovníků nebo jednotlivých pracovníků, mimo členů Volených orgánů, schvaluje dozorčí rada.
- 3.1.7 Výše pohyblivé složky odměny Vybraných pracovníků, kteří jsou zároveň členy představenstva Banky, podléhá revizi a schválení valnou hromadou.

- 3.1.8 Poměr mezi pevnou a pohyblivou složkou odměny se může mezi jednotlivými Vybranými pracovníky lišit.
- 3.1.9 Odměňování Vybraných pracovníků ve vnitřních kontrolních funkcích (dozorčí rady, řízení rizik, compliance a interního auditu) je spojeno s úkoly kontroly a je nezávislé na výkonnosti kontrolovaných org. útvarů.
- 3.1.10 Cíle pro Vybrané pracovníky stanovuje představenstvo Banky s ohledem na schválené Strategie jednotlivých organizačních útvarů, finanční a obchodní plán a celkovou strategii Banky.
- 3.1.11 Vybraný pracovník je o cílové výši pohyblivé složky odměny, její formě a o konkrétních podmínkách přiznání nároku na ni prokazatelně informován, a to nejpozději na začátku období, pro které jsou cíle stanoveny.
- 3.1.12 Pravidla pro odměňování Vybraných pracovníků, mimo Volených orgánů, stanovují orgány Banky.
- 3.1.13 Výše pohyblivé složky odměny Vybraných pracovníků, kteří jsou zároveň členy představenstva Banky, podléhá schválení valnou hromadou.
- 3.1.14 Odměna členů dozorčí rady Banky se skládá z pevné měsíční odměny a pevné odměny závislé na účasti na zasedáních dozorčí rady. Tyto pevné složky odměny tvoří 100 % celkového odměňování členů dozorčí rady souvisejícího s výkonem funkce člena dozorčí rady.
- 3.1.15 Výše měsíční pevné odměny Členů Volených orgánů Banky je určena na základě jednotlivých smluv o výkonu funkce a je schvalována valnou hromadou.
- 3.1.16 Nárok na vyplacení pohyblivé složky odměny mají všichni Vybraní pracovníci, kteří jsou v době rozhodnutí o výplatě této odměny v aktivním pracovním či obdobném poměru alespoň v délce 6 měsíců, bylo-li rozhodnuto o jejím vyplacení.
- 3.1.17 Výše pohyblivé složky odměny je poměrně krácena podle délky trvání pracovního poměru či obdobného poměru v hodnoceném období.
- 3.1.18 Nárok na pohyblivé složky odměny nebo její nevyplacenou část nemá Vybraný pracovník, se kterým byl před vyplacením pohyblivé složky odměny nebo její části ukončen pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. f), g), h) ZP nebo dohodou ze stejných důvodů nebo jemuž byl pracovní poměr zrušen dle § 55 ZP. Hodnocení je prováděno 1x ročně.
- 3.1.19 O přiznání konkrétní výše odměny pro konkrétního vybraného pracovníka rozhoduje představenstvo Banky.
- 3.1.20 Banka nevyužívá nefinanční plnění pohyblivé částky.

3.2 Malus

Institut Malus umožňuje Bance pohyblivou složku odměny částečně nebo zcela nepřiznat, bylo-li zjištěno, že Vybraný pracovník:

- i. v období, za něž byla pohyblivá složka odměn vyplacena, se dopustil porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem nebo se dopustil porušení povinností týkající se řízení rizik ve smyslu Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2013/36/EU, čl. 79-87,
- ii. spáchal úmyslný trestný čin nebo nedbalostní trestný čin související s výkonem práce,
- iii. při výkonu své práce vědomě poskytl nepravdivé informace související s výkonem práce nebo s provozem Banky,
- iv. dopustil se prokázaného podvodného jednání souvisejícího s výkonem práce nebo ohrožujícího důvěryhodnost Banky,
- v. účastnil se nebo nesl odpovědnost za jednání, které vedlo k významným ztrátám Banky,
- vi. nedodržel odpovídající standardy Vhodnosti dle interního předpisu.

3.3 Claw back

Institut Claw back umožňuje Bance ovlivnit/snížit/odejmout již přiznanou složku odměny nebo její část, bylo-li zjištěno, že Vybraný pracovník:

- i. v období, za něž byla pohyblivá složka odměn vyplacena, se dopustil porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem nebo se dopustil porušení povinností týkající se řízení rizik ve smyslu Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2013/36/EU, čl. 79-87,
- ii. spáchal úmyslný trestný čin nebo nedbalostní trestný čin související s výkonem práce,
- iii. při výkonu své práce vědomě poskytl nepravdivé informace související s výkonem práce nebo s provozem Banky,
- iv. dopustil se prokázaného podvodného jednání souvisejícího s výkonem práce nebo ohrožujícího důvěryhodnost Banky,

- v. účastnil se nebo nesl odpovědnost za jednání, které vedlo k významným ztrátám Banky,
 - vi. nedodržel odpovídající standardy Vhodnosti dle interního předpisu.
- 3.3.1 Banka není ani globálně systémově významnou ani jinou systémově významnou institucí, proto neuplatňuje odklad pohyblivé složky odměny.
- 3.3.2 V důsledku uplatnění principu proporcionality v rovině instituce a jednotlivých zásad nebude žádná část pohyblivé složky odměny vyplácena ve formě akcií či jiných kapitálových nástrojů.
- 3.3.3 Vybraní pracovníci jsou povinni neuplatňovat pojištění nebo jiné zajišťovací strategie spojené s jejich odměňováním nebo odpovědností, které by mohly omezit účinky tohoto předpisu.

4 ČINNOSTI A ZODPOVĚDNOSTI

4.1 Odpovědnosti týkající se odměňování

4.1.1 Představenstvo:

- a) rozhoduje o klasifikaci Vybraných pracovníků na základě kvalifikačních a kvantifikačních kritérií, o nastavení systému odměn a o aplikaci principu proporcionality,
- b) odpovídá za provedení roční revize odměňování a nastavení vyváženého systému odměňování,
- c) stanovuje a vyhodnocuje plnění cílů pro vyplacení pohyblivé složky odměny Vybraných pracovníků, kromě členů představenstva,
- d) je konečným schvalovatelem jednotlivých Bonusových systémů.

4.1.2 Dozorčí rada:

- a) schvaluje a pravidelně vyhodnocuje zásady odměňování Vybraných pracovníků, mimo členy dozorčí rady,
- b) vyhodnocuje celkový systém odměňování,
- c) přímo dohlíží na odměňování pracovníků ve vedení výkonu funkce řízení rizik, funkce compliance a funkce vnitřního auditu,
- d) schvaluje poměr pohyblivé složky odměny u Vybraných pracovníků.

4.1.3 Valná hromada:

- a) schvaluje výši pohyblivé složky odměny členů Volených orgánů Banky,
- b) schvaluje obsah Smlouvy o výkonu funkce se členy Volených orgánů Banky, včetně výše pevné složky odměny v ní sjednané.

4.1.4 Odbor Interního auditu:

- a) kontrola náhledů na účty pracovníků,
- b) kontrola dodržování zásad odměňování.

4.1.5 Generální ředitel:

- a) schvaluje výši základních mezd pro zaměstnance v pracovním poměru dle Podpisového rozvrhu Generálního ředitele,
- b) schvaluje výši pohyblivé části odměn pro zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr dle ZP,
- c) schvaluje výši a výplatu nenárokových motivačních složek odměny zaměstnanců.

4.1.6 Odbor Personalistiky a mezd:

- a) vede seznam Vybraných pracovníků,
- b) ředitel Odboru personalistiky schvaluje výši základních mezd pro zaměstnance v pracovním poměru podle Podpisového rozvrhu odboru Personalistiky a mezd,
- c) ředitel Odboru personalistiky a mezd se vyjadřuje k jednotlivým návrhům na Bonusové systémy a posuzuje je z pohledu genderové neutrality a struktury odměn, úrovní odměn a systému pobídek, spolu s dalšími útvary/osobami uvedenými níže.

4.1.7 Osoba pověřená řízením rizik:

- a) se vyjadřuje k jednotlivým návrhům na Bonusové systémy a kontroluje, aby zásady odměňování korespondovaly s řádným a účinným řízením rizik a aby řádné a účinné řízení rizik podporovaly.

4.1.8 Oddělení Compliance:

- a) se vyjadřuje k jednotlivým návrhům na Bonusové systémy a posuzuje, zda konkrétní Bonusový systém odměňování brání vzniku podstatných střetů zájmů u pracovníků a analyzuje, jak zásady odměňování ovlivňují dodržování zákonů, právních předpisů, interních postupů a kultury řízení rizik Banky, a podává vedoucímu orgánu v kontrolní i řídicí funkci zprávy o všech zjištěných rizicích a problémech souvisejících s nedodržováním předpisů.
- 4.1.9 Ředitelé úseků:
- a) předkládají návrhy na výši mzdy jim podřízených zaměstnanců podle Podpisových rozvrhů jednotlivých úseků,
 - b) předkládají návrhy na výši nenárokových složek odměn jim podřízených zaměstnanců.
- 4.1.10 Ředitelé odborů:
- a) vytváří Bonusové systémy pro jimi řízené organizační útvary Banky.